VIII kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 56)**

z dnia 21 czerwca 2017 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 56)

21 czerwca 2017 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy (PiS)**, przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– informację Prezesa Najwyższej Izby Kontroli dotyczącą propozycji kryteriów nowego systemu nagradzania pracowników kontroli NIK, który będzie odnosił się do realnego wkładu pracy i do realnie uzyskiwanych efektów.

W posiedzeniu udział wzięli: **Krzysztof Kwiatkowski** prezes Najwyższej Izby Kontroli wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Oset, Tadeusz Cieśluk** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Witam pana prezesa Najwyższej Izby Kontroli Krzysztofa Kwiatkowskiego wraz ze współpracownikami. Czy do przedstawionego porządku obrad są uwagi? Nie słyszę. Zatem rozpoczynamy posiedzenie. Dzisiaj mamy do rozpatrzenia jeden merytoryczny punkt: informacja prezesa Najwyższej Izby Kontroli dotycząca propozycji kryteriów nowego systemu nagradzania pracowników kontroli NIK, który będzie odnosił się do realnego wkładu pracy i do realnie uzyskiwanych efektów. Proszę przedstawiciela NIK o przedstawienie informacji.

Prezes Najwyższej Izby Kontroli Krzysztof Kwiatkowski:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, podczas omawiania prezentacji będzie mi towarzyszył przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników NIK pan Kaczyński, ponieważ cały proces, tworzony w porozumieniu z przedstawicielami załogi, jest na etapie, który za chwilę przedstawimy. Szef związku zawodowego uczestniczy w podejmowaniu decyzji związanych z elementami tego systemu. Obecny jest również pan dyrektor generalny Andrzej Styczeń. Chcę bardzo gorąco podziękować Komisji za możliwość zaprezentowania systemu. Jest to istotne, gdyż wzbudził on duże zainteresowanie nie tylko w NIK. Jestem po konsultacji ze Słowakami, którzy teraz przewodniczą Grupie Wyszehradzkiej. Po wakacjach, na spotkaniu szefów organów kontroli Grupy Wyszehradzkiej, system będzie prezentowany Słowakom. Jest już wstępna deklaracja, że będą oni wdrażać analogiczny system w swoim organie kontroli, ponieważ przekonały ich efekty osiągane dzięki temu systemowi. Idea wprowadzenia systemu jest związana z faktem, że na pierwszym spotkaniu z Komisją do Spraw Kontroli Państwowej, jeszcze przed powołaniem mnie na funkcję prezesa NIK, mówiłem, iż będę się starał podnieść ogólny poziom jakości rezultatów działań izby, a więc wystąpień pokontrolnych, informacji o wynikach kontroli oraz wniosków *de lege ferenda* m.in. poprzez zogniskowanie kontroli na rzeczywistych problemach państwa i społeczeństwa oraz wzmocnienia eksperckiego podejścia do wszystkich czynności kontrolnych, aby jakość efektów kontroli była jak najwyższa. Zaowocowało to pracami nad budową nowego systemu zapewnienia jakości procesu kontrolnego NIK. Mówię „nowego”, gdyż poprzedni system za czasów prezesa Jezierskiego funkcjonował inaczej. Prezes, na spotkaniach kierownictwa, bezpośrednio po prezentacji danego raportu, oceniał jakość procesu kontrolnego i podejmował decyzje o ewentualnym uruchomieniu systemu nagradzania pracowników uczestniczących w kontroli. Nasz system oparty jest na różnych elementach, fazach podejmowania decyzji i algorytmów, które wyliczają podział kompetencji pomiędzy pracownikami NIK

uczestniczącymi w procesie, na różnych etapach podejmowania oceny procesu kontrolnego. Dlatego pozwoliliśmy sobie przedstawić także w układzie graficznym.

System wprowadziliśmy zarządzeniem prezesa w dniu 13 października 2014 r. pod nazwą „System zapewnienia jakości procesu kontrolnego NIK". Określa on ogół działań podejmowanych i będących elementem zarówno strategii NIK, jak i kultury pracowników zby, niezbędnych do przeprowadzenia i utrzymania wysokiej jakości procesu kontrolnego na wszystkich jego etapach. Struktura, którą zaprezentujemy i ramy jej systemu, zostały oparte na międzynarodowych standardach ISSAI 40, a celem sytemu jest zagwarantowanie, żeby w postępowaniu kontrolnym NIK przestrzegano obowiązujących przepisów prawa, uregulowań zewnętrznych i profesjonalnych standardów. Podstawową zasadą systemu zapewnienia jakości jest, żeby każda kontrola planowa oraz doraźna była realizowana jako projekt z jedną osobą odpowiedzialną za zarządzanie strategiczne projektem – prezes lub wskazany do nadzoru wiceprezes.

Nowy system spowodował zasadniczą zmianę w systemie zarządzania izbą. Dzisiaj wiceprezesi sprawują bezpośredni nadzór oraz kontrolę realizacji działań we wszystkich jednostkach kontrolnych i organizacyjnych, biorących udział w kontroli nadzorowanej przez danego wiceprezesa. Nadzór dotyczy dbałości i przestrzegania zasad procedury oraz czuwania nad każdym etapem przygotowania i przeprowadzania czynności kontrolnych.

Główne elementy systemu. Na każdym etapie systemu kontrolnego zostały zdefiniowane narzędzia i mechanizmy zapewnienia jakości. Każdy kontroler odpowiada za jakość powierzonego i wykonywanego zadania. Osoba odpowiedzialna za przygotowanie określonego dokumentu, programu, wystąpienia, informacji dokonuje samooceny jakości wykonanej pracy, a rezultaty samooceny podlegają akceptacji lub korekcie dokonywanej przez przełożonych. Po zakończeniu realizacji zadania przypisanego kontrolerowi, dyrektor jednostki kontrolnej ocenia wykonanie zadania, a właściwy wiceprezes opiniuje wkład w realizację zadań poszczególnych kontrolnych jednostek organizacyjnych. Końcowej i całościowej oceny kontroli, z punktu widzenia uzyskanych efektów i jakości, dokonuje zespół. To, co państwa szczególnie interesuje, chcę zaznaczyć, że proces zapewnienia jakości kontroli jest ściśle związany z nagradzaniem kontrolerów i ich przełożonych. Należy podkreślić, iż w przyjętym systemie obowiązek dokonywania ocen realizacji przydzielonego zadania wypełnia także zasadę kontradyktoryjności. Oznacza to, że każdy oceniany pracownik ma prawo pisemnego ustosunkowania się do oceny wykonania przez niego określonego zadania, a ostatecznej oceny dokonuje dyrektor danej jednostki organizacyjnej. Ocena realizacji poszczególnych zadań przez kontrolerów stanowi materiał uzupełniający przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych pracowników, o którym mowa w art. 76 ustawy o NIK. System działa już 2 lata i w mojej ocenie podniósł w sposób znaczący jakość kontroli, co jest także odzwierciedlone w systemie punktowym, dzięki któremu dokonujemy oceny każdej kontroli.

Przechodzę do szczegółów. System zapewnienia jakości obejmuje cały proces kontrolny, zarówno planowanie, postępowanie kontrolne, jak i działania następcze, czyli ocena całej kontroli, którą przedstawimy na końcu. Zdecydowaliśmy się na zmianę systemu, ponieważ poprzedni oceniał bardziej kontrolerów niż jakość kontroli. Państwo interesują się jakością, a nie kto ją przeprowadził, poza tym, że musi to zrobić wedle określonych zasad, przewidzianych przepisami prawa. Jak informacje o wynikach kontroli są przedstawiane do oceny i jak są wynagradzani kontrolerzy? To bardzo ważna informacja, gdyż państwo decydują o budżecie NIK. System jakości kontroli jest bezpośrednio powiązany z nagrodami, które otrzymują pracownicy kontroli. W ciągu roku dokonujemy ponad 100 kontroli doraźnych, z których są przygotowywane informacje pokontrolne. Kontrole są dzielone mniej więcej na dwie równe części i oceniane w układzie: maj–listopad i listopad–maj. Do tej grupy wchodzą również kontrole doraźne i z nich jest przygotowywana informacja pokontrolna. Ocenia to specjalnie przeze mnie powołany zespół, w którym w podziale środków uczestniczą takie osoby jak: dyrektor Departamentu Strategii, dyrektor Departamentu Prawnego i Orzecznictwa Kontrolnego, dyrektor Departamentu Metodyki Kontroli i Rozwoju Zawodowego, radca prezesa NIK oraz ja. Kluczem wyboru zespołu jest to, że wszystkie wyżej wymienione osoby nie uczestniczą w procesie kontrolnym, czyli nie oceniają własnych kontroli. Jest jeden wyjątek. W chwili obecnej dyrektor

departamentu metodyki równocześnie kieruje Departamentem Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, w związku z czym, w momencie oceny kontroli departamentu nauki, osobiście dokonuje kontroli w części dotyczącej metodyki. W tym fragmencie jest wyłączony, żeby nie zakłócić obiektywizmu oceny.

Jakie są zasady oceny kontroli? Dokonywane są w oparciu o kwestionariusz, który zawiera trzy obszary oceny. Są to: jakość informacji o wynikach kontroli, uzyskane efekty kontroli, wykorzystanie zasobów do przeprowadzenia kontroli. Każdy z tych obszarów dzieli się na trzy oceniane podobszary. Za chwilę je państwu przedstawię. W układzie biurokratycznym dokonuje się w oparciu o kwestionariusz oceny kontroli mający szczegółowe charakterystyki, opisane parametry, które muszą wypełniać osoby przeprowadzające kontrolę. Najważniejsze jest, jak dokonujemy oceny kontroli, wedle podanych parametrów? Z góry przepraszam, to jest skomplikowany system, ale dzięki temu udało nam się zachować pełen obiektywizm. Przedstawię państwu teraz trzy obszary dokonywania oceny. Każdy z nich dzieli się na trzy podobszary, do którego dopasowane są mierniki oceny, czyli tzw. kryteria, a do kryteriów dopasowane są wagi, czyli punktacje. Suma punktów, które uzyskuje kontrola na końcu procesu, kwalifikuje ją do uzyskania nagrody (mniej więcej połowa jest nagrodą finansową dla pracowników). Również w ramach kontroli, które będą podlegać wynagrodzeniu, wysokość gromadzonych punktów przekłada się na wysokość nagród dla pracowników uczestniczących w kontroli.

W pierwszym ocenianym obszarze – jakość informacji o wynikach kontroli – kontrola może uzyskać maksymalnie 20 pkt. W obszarze tym oceniany jest stopień realizacji zakładanych celów. Wyznacznikiem dla oceny stopnia realizacji zakładanych celów, czyli kryteriów, wedle których kontrola podlega ocenie jest: czy przyjęcie w programie kontroli, w oparciu o analizę ryzyka badanego zakresu funkcjonowania państwa, właściwej struktury celu głównego oraz spójnych z nim celów szczegółowych kontroli, jednoznacznie przypisano do określonych obszarów badań kontrolnych. Czy przedstawienie w informacji o wynikach kontroli, jednoznacznej i zgodnej z przyjętą skalą ocen, wskazują, że ogólna ocena, odnosząca się do realizacji celu głównego, była wskazana jako cel główny i czy została jednoznacznie osiągnięta i oceniona, zgodnie z przyjętą skalą ocen cząstkowych? Czy sformułowane oceny cząstkowe dla celów szczegółowych, podane w oparciu o przedstawione w informacji o wynikach kontroli, znajdują uzasadnienie? To jest zakres oceniany przez dyrektora departamentu metodyki. Punktacja w tym obszarze jest podzielona na trzy części: 10 pkt i dwa razy po 5 pkt. Część, w której można uzyskać najwięcej punktów, wartość tego miernika jest oceniana jako stopień realizacji zakładanych celów, czyli co dyrektor musi ocenić w tym zakresie. Jeżeli trzy przedstawione punkty zostały zrealizowane w pełni lub tylko z drobnymi uchybieniami, dyrektor przyznaje od 8 do 9 pkt. Jeżeli trzy przedstawione punkty zrealizowano prawidłowo, lecz nie w pełni lub z uchybieniami, dyrektor przyznaje od 4 do 7 pkt. Natomiast, jeżeli trzy przedstawione punkty zrealizowano z błędami dyskwalifikującymi wykonanie lub nie wykonano całkowicie jednego z trzech przedstawionych punktów, wartość miernika wyznacza się od 0 do 3 pkt.

Przechodzimy do drugiego podobszaru w obszarze pierwszym, czyli jakości informacji o wynikach kontroli. Tutaj dokonujemy oceny utrzymania rodzaju kontroli w przypadku kontroli wykonania zadań. Muszę tutaj wyraźnie zaznaczyć jeden problem. Generalnie, do momentu mojego przyjścia do NIK, dużą część stanowiły tzw. kontrole legalności, najprostsze w przeprowadzeniu. Kontrola legalności polega na tym, że nasz pracownik, wchodząc do jednostki kontrolowanej, bada, czy działa ona zgodnie z przepisami prawa regulującymi funkcjonowanie instytucji publicznych w danym obszarze. To nie jest preferowana kontrola. Mówię to publicznie, kierując się opiniami państwa parlamentarzystów. Oczekujecie od izby kontroli systemowych, analitycznych i przekrojowych, które kończą się wyciąganiem wniosków, jak poprawić funkcjonowanie instytucji publicznych w danym obszarze. Stąd wprowadziliśmy punkty, które mogą łącznie uzyskać tzw. kontrole wykonania zadań. Punktów, które teraz państwu przedstawię, kontrola legalności, jako prostsza w przeprowadzeniu, nie może uzyskać. Ustalenia wyznaczników, pokazujących, czy była to kontrola wykonania zadań, dokonuje się w oparciu o różne kryteria. Kontrola wykonania zadań to niezależne, obiektywne badanie przedsięwzięć publicz-

nych, systemów, programów, organizacji mających na celu poprawę prowadzonego pod kątem co najmniej jednego z trzech atrybutów oszczędności, wydajności, skuteczności elementów funkcjonowania ocenianej instytucji oraz przyjęcie w programie kontroli celu głównego. Należy sprawdzić, czy cel główny był już celem kontroli związanym z wykonaniem zadań i co najważniejsze, czy udało się go osiągnąć w kontroli. Szczególnie w początkowym okresie wdrażania systemu dochodziło do sytuacji, kiedy dyrektor jednostki wskazywał kontrolę wykonania zadań, a niestety, przeprowadzał ją jako kontrolę legalności. Wtedy nie otrzymywał punktacji, gdyż używając miernika, sprawdzano, czy była to kontrola wykonania zadań. Mogła być odwrotna sytuacja – kontrola legalności zmieniła się w kontrolę wykonania zadań w trakcie jej przeprowadzenia. Wtedy jest punktowana jako kontrola wykonania zadań, czyli może uzyskać do 5 pkt, niezależnie, jak była pierwotnie klasyfikowana. Przeprowadzenie czynności kontrolnych jest badane pod względem trzech mierników: gospodarności, celowości i skuteczności realizacji celów. Wyciągnięcie z analizy stwierdzonego stanu faktycznego w obszarze celowości, wydajności i skuteczności jest później oceniane w kontekście wniosków kontrolnych, czy rzeczywiście są one prawidłowo sformułowane w stosunku do ocenianych mierników.

Kolejna, trzecia waga, w części dotyczącej jakości informacji o wynikach kontroli, w przypadku kontroli wykonania zadań, jest punktowana do 5 pkt, ale także według bardzo precyzyjnie określonego wzoru. Wygląda on następująco: jeżeli przedstawione wcześniej przeze mnie trzy punkty zostały zrealizowane w całości lub z drobnymi uchybieniami, kontrola uzyskuje od 4 do 5 pkt. Jeżeli trzy przedstawione powyżej punkty zrealizowano prawidłowo, lecz nie w pełni w stosunku do przyjętej metodyki, kontrola uzyskuje od 2 do 3 pkt. Jeżeli trzy przedstawione punkty zrealizowano z błędami dyskwalifikującymi lub nie wykonano w całości jednego z trzech przedstawionych kluczowych kryteriów wykonania zadań, kontrola uzyskuje tylko 1 pkt lub nie jest w ogóle w tej części nagradzana.

Teraz przechodzimy do trzeciego podobszaru w ocenie jakości informacji o wynikach kontroli. Punktowana jest adekwatność wyników ocen i wniosków systemowych w kontekście ustaleń kontroli. W tym obszarze oceny dokonuje dyrektor Departamentu Prawnego NIK. Wyznacznikiem dla zaopiniowania adekwatności ocen i wniosków systemowych jest pełne oparcie uwag i wniosków o nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli, oceniane według prawidłowo ustalonego stanu prawnego i przyjęcia odpowiedniej wykładni prawa. Co to oznacza w praktyce? Może się zdarzyć, że wniosek jest uzasadniony, ale nie został oparty na ustaleniach z kontroli. To jest sytuacja dyskwalifikująca, nawet jeśli wniosek byłby prawidłowy.

Druga część oceniana w tym podobszarze – czy nastąpiło ustalenie właściwe uzasadnionych systemowo wniosków, jedynie istotnych spraw dla interesariuszy, zwłaszcza w odniesieniu do gospodarowania środkami publicznymi oraz zaspakajania społecznych potrzeb. Czy wnioski zostały oparte na reprezentatywnej próbie? Państwo zawsze mają prawo zadać pytanie, czy próba nie była zbyt mała i czy w związku z tym, wniosek jest reprezentatywny dla problemu istotności opisywanego zagadnienia.

Trzeci element – stanowiący wyznacznik do oceny w tym obszarze, to określenie właściwie uzasadnionych wniosków *de lege ferenda*, bazujące na niezbędności sformułowania wynikającego z luki prawnej lub wagi problemu, potrzeby wydania aktu wykonawczego, bez którego nie można wykonać ustawowo określonych praw lub obowiązków lub konieczności doprecyzowania przepisów w celu wyeliminowania rozbieżności interpretacyjnych. To jest odpowiedź na pytanie, dlaczego w tym zakresie oceny dokonuje dyrektor Departamentu Prawnego. W sposób szczególny są to oceny związane z ewentualnymi wnioskami dotyczącymi konieczności zmian przepisów prawa (*de lege ferenda*) i zmian w stosowaniu przepisów prawa (*de lege lata*). Jak ocenia dyrektor Departamentu Prawnego? Znają już państwo wyznaczniki.

Teraz przejdziemy do wag, czyli wartości miernika, wedle którego dokonywana jest klasyfikacja punktowa każdej z kontroli. Jeżeli trzy przedstawione punkty A, B i C zrealizowano w pełni prawidłowo lub wyłącznie z drobnymi uchybieniami, dyrektor Departamentu Prawnego przyznaje 4 lub 5 pkt. Jeżeli trzy przedstawione punkty zrealizowano prawidłowo, lecz nie w pełni lub z uchybieniami – tylko 2 lub 3 pkt, a jeżeli z trzech

mierników nie zrealizowano żadnego punktu lub tylko 1 albo z błędami dyskwalifikującymi, kontrola może uzyskać wyłącznie 1 pkt.

Przechodzimy do drugiego obszaru ocenienia kontroli, związanego z uzyskanymi efektami. W tym obszarze można uzyskać maksymalnie 15 pkt. Co w tym obszarze jest oceniane? Istotność stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości, istotność oraz aktualność zgłoszonych uwag i wniosków oraz uzyskanie istotnej wartości dodanej. Oczywiście, każdy z tych punktów opiszę państwu, co kryje się pod tymi pojęciami. Odnośnie do oceny istotności stwierdzanych nieprawidłowości wyznacznikiem jest: czy w programie kontroli znalazło się przedstawienie analizy ryzyka, we wszystkich istotnych podobszarach przewidywanych badań kontrolnych. Na tym obszarze identyfikujemy ryzyka, oceniamy miary istotności ryzyka jako iloczynu prawdopodobieństwa jego wpływu oraz zaprogramowanie badań kontrolnych w oparciu o przeprowadzoną analizę ryzyka, czyli zaprojektowanie badań w podobszarach o wysokiej istotności ryzyka. W przypadku przeprowadzania 110 kontroli planowych dzielą się one na dwie części: pierwsza – państwo podejmują samodzielnie decyzję, czyli to są rekomendacje komisji sejmowych, przyjmowane podczas Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Druga połowa to tzw. tematy własne izby. Co to znaczy? Wybranie dowolnego tematu poprzedza długa procedura ich zgłaszania. Po przyjściu do NIK zmieniłem tę procedurę. Tematy do kontroli mogą zgłaszać nie tylko dyrektorzy jednostek organizacyjnych NIK, ale każdy szeregowy pracownik. Wnioski trafiają do zespołu planowania, który w procedurze konsultacji ze wszystkimi zgłaszającymi, dokonuje wyboru tematów do kontroli planowych, w części tematów własnych izby, w oparciu o specjalne posiedzenia i wnioski. Muszą być w nich zawarte elementy analizy ryzyka, dlaczego wnioskodawca uważa, że dana problematyka powinna być tematem przeprowadzenia kontroli przez NIK.

Kolejny element oceniany w tym obszarze to, czy przewidywanemu dla poszczególnych podobszarów wysokiego poziomu istotności ryzyka odpowiada: wykrycie, udokumentowanie i opisanie w informacji o wynikach kontroli istotnych nieprawidłowości, które w sposób znaczący wpływają na działania badanych podmiotów. Trzeci element: czy nieprawidłowości opisane w informacji o wynikach kontroli są ujęte w kolejności od najistotniejszego do najmniej istotnego. Zwracam na to uwagę. Państwo mają prawo oczekiwać, żeby dokumenty NIK były jasne i czytelne. Stąd podzielony układ informacji kontrolnej najpierw na nieprawidłowości, czyli dalej idące stany faktyczne, które wymagają zmiany oraz uwagi, w których są nieprawidłowości o mniejszym znaczeniu i charakterze. Z tych głównych także dokonujemy ocen w kontekście umiejętności przedstawienia istotnych wniosków systemowych w obszarze celu głównego kontroli.

Przedstawiłem już państwu wyznaczniki, teraz zaprezentuję wartość miernika, czyli kryteria oceny w części związanej z istotnością stwierdzonych nieprawidłowości, w których można uzyskać maksymalnie do 5 pkt. Wartość miernika stopnia spełnienia ustalonego wyznacznika oceniamy według trzech kryteriów. Jeżeli zrealizowano wszystkie trzy wyznaczniki, jeden z radców prezesa przyznaje od 4 do 5 pkt. Jeżeli trzy przedstawione punkty zrealizowano prawidłowo, lecz przewidywanemu wysokiemu poziomowi istotności ryzyka odpowiadało wykrycie i opisanie nieprawidłowości, które w sposób średni wpływały na działania niektórych podmiotów lub opisano w innym układzie, niezgodnie z przyjętym wyznacznikiem nieprawidłowości, wartość oceny jest od 2 do 3 pkt. Jeżeli powyżej przedstawione punkty zrealizowano z dyskwalifikującymi błędami lub nie wykonano całkowicie jednego z trzech przedstawionych punktów, wartość miernika w tym zakresie wynosi 1 lub 0 pkt.

Przechodzimy do drugiego elementu związanego z istotnością oraz aktualnością zgłaszanych uwag i wniosków. Wyznacznikiem dla oceny istotności oraz aktualności zgłaszanych uwag i wniosków jest takie zaprogramowanie oraz zrealizowanie badań kontrolnych, aby przeprowadzona analiza oraz ustalone oceny, również w ujęciu systemowym, prowadziły do aktualnych, jednoznacznych, możliwych, konkretnych, czytelnych uwag i wniosków oraz prawidłowo przedstawionych informacji. Państwo mają prawo oczekiwać, że informacje pokontrolne będą zawierały wnioski nie w układzie historycznym, ale jak najbardziej aktualne i umożliwiające wyciąganie wniosków albo zmiany systemowe lub organizacyjne w badanych podmiotach. Stąd w ocenie wpisaliśmy, jako jeden

z wyznaczników aktualnie zgłaszanych wniosków, co powinno mobilizować do badania obszarów, w których ewentualnie takie zmiany mogą być potrzebne i istotne.

Kolejnym ocenianym wyznacznikiem jest przedstawienie uwag i wniosków w informacji o wynikach kontroli – czy są one istotne z punktu widzenia poprawy działania badanych podmiotów, a ich niezrealizowanie znacząco obniży nieprawidłowość badanych spraw. Przekonujemy, żeby kontrolerzy nie skupiali się na nieistotnych kwestiach (np. zaksięgowaniu 2,70 zł na nieprawidłowym subkoncie), ale na uwagach i wnioskach istotnych z punktu widzenia funkcjonowania całej instytucji.

Trzecim elementem, który jest wyznacznikiem w zakresie oceny, jest, czy przedstawione w informacji o wynikach kontroli uwagi i wnioski są kierowane do właściwych organów władzy publicznej. Dobry wniosek skierowany do niewłaściwego podmiotu jest bezprzedmiotowy. To też jest brane pod uwagę przez zespół oceniający kontrole.

Jak dokonywana jest ocena w wyznaczniku, który państwu przedstawiłem? System punktowy wartości miernika w części – Istotność oraz aktualność zgłoszonych uwag i wniosków – jest usystematyzowany następująco: jeżeli wszystkie trzy przedstawione przeze mnie punkty są zrealizowane prawidłowo lub wyłącznie z drobnymi uchybieniami, przyznajemy od 4 do 5 pkt. Jeżeli trzy przedstawione punkty zostały zrealizowane prawidłowo, lecz przedstawione w informacji o wynikach kontroli uwag i wnioski nie są istotne z punktu widzenia poprawy działania badanych podmiotów, przyznawane jest od 2 do 3 pkt. Jeżeli trzy przedstawione punkty zrealizowano z błędami dyskwalifikującymi wykonanie lub nie wykonano całkowicie jednego z przedstawionych punktów, wartość miernika ustala się w zakresie od 0 do 1 pkt.

Ostatni podobszar w obszarze: uzyskane efekty kontroli – oceniany osobiście przeze mnie – to tzw. uzyskanie istotnej wartości dodanej z kontroli. Wyznacznikiem dla oceny podobszaru jest takie zaprogramowanie oraz zrealizowanie badań kontrolnych, aby uzyskać wartość dodaną, przez którą rozumie się faktyczne lub potencjalne korzyści dla obywateli, administracji publicznej, poszczególnych jednostek objętych kontrolą lub uzyskane, istotne rezultaty, niebędące bezpośrednim celem kontroli.

Odwołam się do przykładu. Ostatnio prowadziliśmy kontrolę dotyczącą suplementów diety. W toku kontroli nie zakładaliśmy, że de facto nie ma systemu nadzorowania suplementów diety. To była istotna wartość dodana kontroli. Chcieliśmy sprawdzić prawidłowość działań inspekcji sanitarnych w tym obszarze. Okazało się, że przepisy prawa są dziurawe i metodologia dopuszczania do sprzedaży tego typu produktów jest nieprawidłowa. To była istotna wartość dodana. W tym zakresie od razu przyznałem 5 pkt, gdyż kontrola otworzyła nam oczy na całkowicie nowe obszary w funkcjonowaniu instytucji państwowych, których wcześniej nikt nie diagnozował.

Kolejnym elementem do wyznacznika oceny w tym obszarze jest: czy prawidłowo przedstawiono w informacji o wynikach kontroli dane o uzyskanej wartości dodanej, pokazując w sposób jednoznaczny i czytelny jej istotność z punktu widzenia interesariuszy, obywateli administracji publicznej, poszczególnych jednostek objętych kontrolą. Co to znaczy czytelność, istotność uzyskanej wartości dodanej? Podam przykład. W przypadku kontroli suplementu diety pokazalibyśmy, że system jest dziurawy, ale nie potrafilibyśmy wskazać pomysłu, jak go naprawić. Wtedy nie oceniłbym jako wartość dodaną, ze sposobami realizacji wniosków płynących z kontroli. W tym wypadku taki był pomysł na kontrolę. Dlaczego? W wyniku benchmarkingu i ściągnięcia systemowych rozwiązań funkcjonujących w innych państwach Unii Europejskiej, zaproponowaliśmy, aby system notyfikacji artykułów spożywczych był uzupełniony o informację, że podmiot zgłaszający taki produkt musi uiścić symboliczną opłatę na rzecz inspekcji sanitarnej. Ponad 2/3 zgłaszanych produktów nie jest dostępna w sprzedaży, gdyż nie wiąże się z żadnymi obowiązkami. Zatem w ramach wartości dodanej potrafiliśmy pokazać, jak ją osiągnąć w przyszłości, przez realizację wniosków.

Jak wyznacznik jest oceniany według miar, czyli punktów? Jeżeli dwa przedstawione powyżej punkty są zrealizowane w pełni prawidłowo lub z drobnymi uchybieniami, kontrola dostaje od 4 do 5 pkt. Jeżeli dwa przedstawione punkty zrealizowano prawidłowo, lecz wartość dodana nie jest tak istotna z punktu widzenia interesariuszy, czyli obywateli, kontrola uzyskuje od 2 do 3 pkt, a jeżeli dwa przedstawione punkty zrealizowano

z błędami dyskwalifikującymi wykonanie lub nie wykonano całkowicie jednego z przedstawionych punktów, wartość ustala się od 0 do 1 pkt.

Przechodzimy do trzeciego obszaru, czyli wykorzystania zasobów, za który kontrola może uzyskać 13 pkt. To jest najprostszy obszar. Oceny dokonuje Departament Strategii. Jego specyfika polega na ocenie, będącej formalnym odzwierciedleniem dotrzymania planowanych terminów, utrzymania zakładanej pracochłonności oraz jednostkowej pracochłonności uzyskanej w kontroli. Mówiąc wprost, to jest element dyscyplinujący moich współpracowników, żeby terminowo i zgodnie z planem realizowali kontrolę. Wyznacznikiem dla oceny dotrzymania zakładanych terminów, czyli tzw. czasochłonności, jest takie zaprogramowanie oraz zrealizowanie badań kontrolnych, aby nie przekroczyć, zakładanej w materiałach analitycznych, wartości czasochłonności kontroli, liczonej od daty rozpoczęcia czynności kontrolnych do daty akceptacji informacji przez wiceprezesa nadzorującego kontrolę.

Od wyżej wymienionego okresu odejmuje się wartość mierzoną w dniach: od dnia wysłania ostatniego wystąpienia pokontrolnego w danej kontroli do dnia podjęcia ostatniej uchwały przez Kolegium NIK lub zespołu orzekającego w Komisji Rozstrzygającej. Dobra kontrola oznacza, że podmiot kontrolowany odwołuje się od jej ustaleń. Dobra kontrola pokazuje nieprawidłowości w danej jednostce. W związku z tym tak skonstruowaliśmy system, żeby kontrole, w których podmioty odwołują się od ich ustaleń, i kontrolerzy jednostki organizacyjnej nie byli karani. W przeciwnym razie nikt nie wychodziłby z wnioskami trudnymi do przyjęcia przez podmiot kontrolowany. To jest często permanentna cecha związana z dobrą kontrolą. Dlatego okres rozstrzygania wątpliwości zależy od charakteru podmiotu. Jeżeli jest to ministerstwo lub urząd centralny – rozstrzyga kolegium, jeżeli samorząd lub jednostka niższego rzędu w administracji rządowej – komisje rozstrzygające. Okres nie jest liczony do systemu punktowego, aby nie karać osób, czekających na rozstrzygnięcie związane z procedurą kontradyktoryjną, w ramach której podmiot kontrolowany odwołuje się od ustaleń kontroli.

Jak to jest punktowane? W obszarze wykorzystania zasobów, w podobszarze pierwszym – dotrzymanie zakładanych terminów – miernikiem stopnia spełnienia ustalonego wyznacznika jest: jeżeli nie przekroczono przyjętej czasochłonności, otrzymuje się maksymalną liczbę punktów, czyli 5. Jeżeli przekroczono czasochłonność o 20 dni – 3 pkt, jeżeli przekroczono o 30 dni – 2 pkt, jeżeli przekroczono o 40 dni – 1 pkt, powyżej 40 dni – 0 pkt. Staramy się mobilizować kontrolerów. Czasami państwo czekają na informacje pokontrolne. Mimo bezwzględnego systemu, wiążącego nagradzanie bezpośrednio z terminowością i czasochłonnością, nadal zdarza się, że niektóre kontrole mają przekroczony pierwotny termin. Znają państwo wyznaczniki, wedle których dokonujemy oceny…

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Panie prezesie, to jest bardzo skomplikowana materia. Zgłoszono postulat, żeby omówić ten temat. W szczegółowych sprawach proponuję, żeby zajął pan stanowisko, kiedy pojawią się pytania. Teraz proszę o uogólnienie informacji i konkluzje.

Prezes NIK Krzysztof Kwiatkowski:

W części – wykorzystanie zasobów – oprócz tego, co już państwu przedstawiłem, czyli dotrzymania zakładanych terminów, gdzie można uzyskać do 5 pkt, kolejnym ocenianym elementem jest utrzymanie zakładanej pracochłonności. Wyrażamy ją w kontrolerodniach, wpisanych w planie pracy każdej kontroli. Można uzyskać maksymalnie 3 pkt. Wagi również są związane z przekroczeniem pracochłonności. Trzecim ocenianym tu elementem jest tzw. pracochłonność jednostkowa, dla której wyznacznikiem jest takie zaprogramowanie i zrealizowanie badań, żeby jak najmniej czasu spędzić w jednostce kontrolnej. Preferujemy całkowicie nowy element w systemie. Kontroler powinien dobrze zaplanować swoją kontrolę, jak najkrócej przebywać w jednostce kontrolnej, gdyż to dezorganizuje jej pracę. Powinien wiedzieć, jakie dokumenty chce uzyskać, zaprogramować i wcześniej o nie wystąpić. Mamy wyznacznik związany z pracochłonnością jednostkową, według której jest oceniana całość w tym obszarze. Jest to stosunek sumy kontrolerodni wykonywania czynności kontrolnej – korzystamy z systemu teleinformatycznego – do liczby kontrolowanych jednostek.

Podsumowując, dotychczas miałem okazję zaprezentować zasady, według których dokonywana jest ocena poszczególnych kontroli. Na podstawie uzyskanej oceny punktowej w poszczególnych kwestionariuszach oceny kontroli sporządzana jest lista ocenianych kontroli. Pokażę państwu przykładowe zestawienie przygotowanych kontroli. Mają państwo przedstawione trzy wagi, punkty w poszczególnych kategoriach rodzajowych. Z lewej strony znajduje się tytuł kontroli, z prawej – suma uzyskanych punktów. W określonym momencie na skali pojawia się kreska. Przykładowo kontrola może uzyskać maksymalnie ponad 40 punktów – nagrodzone są te, które uzyskają co najmniej 30 pkt. Każdy dyrektor dostaje czytelną listę i z góry wie, jakie uzyskał punkty, gdzie kontrola wypadła słabiej i dlaczego nie jest nagrodzona w systemie motywacyjnym.

Jeszcze jedna, ważna dla państwa informacja. Ostateczna decyzja, gdzie pojawi się kreska, czyli które kontrole są nagrodzone, nie jest podejmowana autorytatywnie przez kogokolwiek. Ona jest sumą punktów przyznanych przez poszczególnych członków zespołu, którzy nie wiedzą, kto i jak punktuje, czyli są całkowicie samoistni w swoich ocenach. Nie wiem również, jak punktują moi współpracownicy. Wybranie miejsca do postawienia kreski jest pochodną ilości środków finansowych przyznanych w danym roku oraz dialogu społecznego, który odbywamy z przewodniczącym związku zawodowego, uczestniczącym w końcowym spotkaniu posiedzenia zespołu. Wtedy podejmujemy decyzję, gdzie stawiamy kreskę, które kontrole są nagradzane, a które nie. Udział czynnika społecznego zapewnia w pełni transparentną i przejrzystą procedurę podejmowania decyzji w tym zakresie.

W zależności od dostępnych środków finansowych w danym roku budżetowym, na spotkaniu decydujemy, które kontrole zostaną nagrodzone, które nie. Wysokość środków wynika także z zawieranego corocznie porozumienia ze Związkiem Zawodowym Pracowników NIK w sprawie podziału pieniędzy na wynagrodzenia w NIK. Nie prezes, nie ścisłe kierownictwo, ale dialog z partnerem społecznym decyduje, ile pieniędzy możemy przeznaczyć w danym roku na ten system. Podkreślam to, gdyż dzięki stronie społecznej udało się nam wypracować formułę dialogu, który przekłada się na system czytelnego wynagradzania pracowników.

Muszą państwo wiedzieć, że środki finansowe dla nagrodzonych kontroli i poszczególnych jednostek organizacyjnych dzielone są według specjalnego algorytmu wypracowanego przez Departament Strategii i informatyków. Bierze się pod uwagę: liczbę punktów uzyskaną podczas danej kontroli, pracochłonność, liczbę kontrolerów biorących udział w kontroli. Zasady podziału środków finansowych w ramach nagrodzonych kontroli to pochodna: wysokości nagród przyznanych poszczególnym jednostkom organizacyjnym za udział w przeprowadzonej kontroli, uzależniona od wkładu i jakości pracy. Oceny dokonują wiceprezesi przy udziale dyrektorów jednostek – wiceprezesi nadzorujący kontrolę, dyrektorzy przeprowadzający kontrolę w dialogu z koordynatorem, jako osobą, która wie najwięcej o danej kontroli. Ocena ustalana jest w sposób wymierny na podstawie kwestionariusza oceny wykonania zadań, czyli kolejnego dokumentu znajdującego się w systemie jakości. Na slajdzie mogą państwo zobaczyć, jak wygląda zasada podziału środków finansowych w ramach kwestionariusza. W uproszczonym schemacie pokażę państwu, jak wygląda sposób podziału środków finansowych, oceny wszystkich kontroli, a następnie podziału środków finansowych dla każdego kontrolera. Proszę zwrócić uwagę na system. Znajduje się tutaj całkowita kwota nagrody za daną kontrolę, podział na poszczególne jednostki organizacyjne biorące udział w kontroli (np. departament, ale również delegatury). Jest to dzielone na poszczególne jednostki organizacyjne i poprzez specjalny algorytm rozdzielane na poszczególnych kontrolerów. Podział dokonywany przez dyrektorów dla poszczególnych kontrolerów jest analizowany przez Departament Strategii, który sprawdza, czy dany kontroler rzeczywiście uczestniczył w kontroli i w jakim wymiarze był zaangażowany.

Dodatkowo weryfikujemy prawidłowość przyznania środków finansowych. Jak powiedziałem na początku, mam wielką satysfakcję, że system spodobał się i będzie wdrażany w słowackim organie kontroli. Mam również wstępną deklarację, iż pozostali partnerzy Grupy Wyszehradzkiej będą chcieli w części korzystać z tego systemu. Jego zaletą jest

duża transparentność i zobiektywizowane wagi. Niektórzy uważają, że jest trochę skomplikowany, ale w praktyce nie mamy problemów z jego stosowaniem. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chce zabrać głos? Bardzo proszę, pan poseł Dziuba.

Poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie przewodniczący, szanowni państwo, dokładnie przestudiowałem prezentację i chcę zwrócić państwa uwagę na istotne braki. Zdefiniuję w sposób następujący. Można na różne sposoby projektować systemy. Tylko jest pytanie, jakie przynoszą efekty. Wszyscy z doświadczenia wiemy, że w ciągu ostatnich 27 lat tworzono w Polsce liczne systemy informatyczne, ale duża część nie działała albo nie wypełniała swoich funkcji. Aby ocenić to, co pan prezes zaprezentował przed chwilą, trzeba w praktyce wykazać, jaki daje efekt. Na końcu mojego wystąpienia pokażę efekt funkcjonowania tego systemu.

Przyznawanie nagród przez prezesa Najwyższej Izby Kontroli to jedyny i bezpośredni instrument motywacyjny, jakim dysponuje prezes, więc z naturalnych powodów mówimy o kwestii kluczowej, gdy chodzi o zarządzanie izbą. Odnosząc się do prezentacji i przesłanego materiału, w skrócie można powiedzieć, że schemat dzielenia puli nagród jest dwufazowy. W pierwszej fazie postępowania, która zajmuje się oceną kolejnych tematów zakończonych raportami, ocenia się je w obrębie trzech aspektów. Państwo je nazwali: Jakość raportu – uzyskane efekty, wykorzystanie zasobów. Na tej podstawie ustala się gradację tematów kontroli ze względu na zdobytą sumę punktów. Pierwsza część procedury jest zrozumiała.

Natomiast w drugiej fazie, omówionej szybko w referacie przez pana prezesa, mamy do czynienia z bardzo ogólnym opisem, na podstawie którego można stwierdzić, że liczba punktów przypisanych poszczególnym tematom kontroli, pracochłonność i liczba uczestniczących kontrolerów determinują podział środków na oceniane tematy, w przeciwieństwie do pierwszej fazy. Państwo nie podali żadnych algorytmów postępowania, w szczególności nie wskazali wyznaczników i mierników. W związku z powyższym w zasadzie nie mamy żadnej wiedzy na ten temat, a to kluczowy element państwa systemu.

Niemniej jednak, nawet na podstawie ułomnej wiedzy, można sformułować następującą krytykę państwa propozycji. Znaczna część przyjętych w pierwszej fazie wyznaczników została zdefiniowana niejasno i ogromna większość z nich wiąże się z miernikami, którym trudno przypisać przymiot obiektywności. Podam dwa przykłady. W jednym momencie, w odniesieniu do danego aspektu, państwo opisali wyznacznik jako wyciągnięcie wniosków pokontrolnych adekwatnych do rezultatów i ich prawidłowe przedstawienie. Jakie rezultaty są adekwatne do wniosków pokontrolnych? Co oznacza prawidłowe przedstawienie? To są pojęcia niezdefiniowane. Oczywiście, można taki wyznacznik sformułować, ale trzeba pogodzić się, że ocena dokonana według niego jest całkowicie subiektywna. Jedna osoba będzie uważała za adekwatne dane rozwiązanie, a inna coś przeciwnego. Dany pracownik będzie uważał, że wnioski przedstawiono prawidłowo, a inny dopatrzy się błędów. Wszystkie państwa wyznaczniki, z niewielkimi wyjątkami, mają charakter subiektywny. Dla uzyskania efektu zobiektywizowanej oceny, to jest rozwiązanie więcej niż ułomne, można powiedzieć – nieakceptowalne.

Chcę wyraźnie powiedzieć, że przy ocenie prac biurowych nie można uniknąć subiektywności. Ale, jeżeli system jest nasycony wyłącznie subiektywnymi ocenami, o żadnej obiektywizacji nie może być mowy.

Inny przykład, cytuję: „formułowanie właściwie uzasadnionych wniosków *de lege ferenda*". Które wnioski *de lege ferenda* są właściwie uzasadnione, a które nie? To jest kwestia czystej oceny. Każdy oceniający będzie miał tutaj prawo dokonać własnej oceny. Jeszcze raz powtórzę, nasycenie systemu wyłącznie subiektywnymi ocenami moim zdaniem go dyskwalifikuje. Aby nie być jednostronnym, muszę powiedzieć, że zobiektywizowany charakter mają jedynie wyznaczniki związane z terminami. Jednak terminy to nie jest priorytet prac kontrolerskich. Jest to ważny parametr, ale nie powinien sterować pracą izby, może z wyjątkiem analizy budżetu państwa, gdyż mamy termin wyznaczony przez konstytucję.

To, co rzuca się w oczy, przynajmniej dla osoby znającej charakter pracy NIK, to całkowity brak naturalnych parametrów mierzalnych pracy kontrolerów. Parametrem mierzalnym jest termin. Ale są jeszcze całkowicie inne, z których państwo całkowicie zrezygnowali. Przykładowo, liczba wniosków do prokuratury to jest efekt kontroli. Kontrolerzy stwierdzają przestępstwo i piszą wniosek. W państwa prezentacji nie zostało to w ogóle napisane. Następnie liczba wniosków o naruszenie dyscypliny finansów publicznych – to są proste, mierzalne efekty. Zespół osiąga powyższe wyniki albo nie. To jest bardzo łatwo stwierdzić. Każdy, kto pracował w izbie albo obserwował jej pracę, np. posłowie poprzez analizę raportów, powinien to zauważyć. Powstają kontrole, w których istnieją efekty mierzalne oraz takie, w których ich nie ma.

Jeśli państwo pozwolą, teraz zrobię komentarz do nieszczęścia, jakim jest rezygnacja z parametrów mierzalnych. Odwołam się do analogii, które wzbudzi poruszenie, ale chodzi o zrozumienie istoty rzeczy. Każda sensowna ocena pracy powinna odwoływać się do możliwie twardych przesłanek. Przykładowo koszykarzy ocenia się na podstawie parametrów takich jak: liczba zdobytych punktów, liczba punktów zdobyta z dystansu, liczba tzw. asyst i przechwytów, czas przebywania na boisku, liczba popełnionych przewinień itd. Zadam pytanie: Czy te parametry oddają w pełni możliwość koszykarza? Czy oddają w pełni urodę jego gry? Odpowiedź jest prosta – nie oddają, a jednak wszyscy stosują proste parametry. Dlaczego? Dlatego, że z doświadczenia wiadomo, iż to, co daje wynik mierzalny, ma związek z finalnym efektem, jaką jest wartość zawodnika.

Jeśli państwo sądzą, że mój przykład jest zbyt zabawny, odwołam się do kwestii, którą większość z państwa pamięta. W Nowym Jorku był burmistrz, nazywał się Giuliani. Zasłynął w taki sposób, że w krótkim okresie czasu uczynił Nowy Jork bezpiecznym miastem. Jak to osiągnął? Nie miał jednej recepty, ale metodę, jaka została wtedy zastosowana przez szefa Policji. Wymyślił ponad 100 parametrów mierzalnych, według których oceniał poszczególne posterunki policyjne. Policjanci wiedzieli, że szef ocenia ich pracę wedle parametrów, np. od 1 do 150. Osobiście nie zgadzam się z wyznaczeniem tak dużej liczby parametrów, ale to był konkret. Policjanci, trzymając się tych wyznaczników, w krótkim czasie zaprowadzili porządek w Nowym Jorku. Do dzisiaj miasto uważane jest za względnie bezpieczne. Taka jest siła oddziaływania twardych parametrów oceniających pracę.

Podobnie może wyglądać praca kontrolerów NIK, a w szczególności, co państwo całkowicie przeoczyli, zorganizowanych zespołów kontrolerów. Każdy, kto zna charakter pracy w NIK, wie, że jest ona kolegialna – nie liczy się praca pojedynczej osoby, ale zespołu, zdefiniowanego jako departament lub delegatura, ściślej mówiąc, pracowników zatrudnionych w departamentach i delegaturach. Bez odwołania się do twardych wyznaczników, których nie można zakwestionować, nie ma zobiektywizowanego systemu oceny.

To jest podstawa mojej krytyki, z której mogę się wycofać, jeżeli się przekonamy, że państwa system prowadzi do dobrych efektów. To, o czym mówił pan prezes, nie jest wiedzą objawioną, ale zdobytą w praktyce. System jest wymyślany, a następnie wdrażany. Może on działać lub nie. Jeśli działa, prowadzi do określonych skutków, według których oceniamy, czy jest on użyteczny, czy nie. Państwo nie pokazali skutków w swojej prezentacji. Wiem, jakie są tego rezultaty, więc teraz je państwu zaprezentuję.

Uzyskałem dane finansowe o nagrodach przyznawanych przez NIK w 2016 r. Jak rozumiem, nagrody były dzielone według zaprezentowanego systemu. Jaki był skutek? Inspektorzy, specjaliści i główni specjaliści – to są stanowiska pracowników, którzy przynoszą wolumen ustaleń. To oni, przepraszam za kolokwializm, szwendają się po jednostkach kontrolowanych i rozmawiają z pracownikami, zdobywają dokumenty i na ich podstawie konstruują obraz sytuacji. Następnie wszystko gromadzą w aktach kontroli. W 2016 r. przypadło im 15% rocznej nagrody radcy prezesa. Radca prezesa, dyrektor lub wicedyrektor departamentu to kadra kierownicza. Osoby przynoszące owoce pracy dostają 15% z puli nagród – to dotyczy inspektorów – specjaliści – 19%, a główni specjaliści – 23%. To jest procent wielkości nagród w stosunku do przeciętnej nagrody radcy prezesa, jaką dostają główni robotnicy przynoszący frukta. Być może pan prezes i pana zastępcy są subiektywnie przekonani, że postępując według tego schematu. dzielą pulę

nagród w sposób motywacyjny. W prosty sposób pokazałem, że nagrody są dzielone nie według zasług, ale stanowisk. Osoby na najniższych stanowiskach dostają najmniej, a na najwyższych – najwięcej. To jest szokujący obraz, panie przewodniczący, oraz najlepszy wyraz tego systemu.

Jeżeli podzielimy ustawową kategorię pracowników kontroli państwowej na trzy części, obraz będzie następujący: pierwsza kategoria to kadra kierownicza – radcy prezesa, dyrektorzy i wicedyrektorzy; druga kategoria to pracownicy bardziej doświadczeni, wyspecjalizowani, pełniący rolę mentorów kontroli – doradcy prawni, techniczni i ekonomiczni; trzecia grupa – inspektorzy, starsi inspektorzy, specjaliści, główni specjaliści (kontrolerzy praktycy). Jeżeli policzyć przeciętne nagrody w grupach pierwszej, drugiej i trzeciej, stosunek puli nagród jest 100:34:23. Widać wyraźnie, że osoby najciężej pracujące, są najgorzej nagradzane. Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska uzyskują zasadniczą pulę nagród. Taki jest efekt działania państwa systemu, zatem możemy stwierdzić, że jest on ułomny. Nie opiera się na twardych parametrach ocen.

Na zakończenie chcę dodać, że jeżeli rzeczywiście państwa koncepcja rozpowszechni się w Europie, będzie to bardzo dobra ilustracja tzw. uogólnionego prawa Kopernika-Greshama. Przypominam, że prawo Kopernika-Greshama mówi, że pieniądz zły wypiera dobry, natomiast uogólnienie tego prawa określa, iż dobre obyczaje są wypierane przez złe obyczaje, złe systemy wypierają dobre systemy. Jeżeli państwo rozpowszechnią ten system w Europie, taki będzie skutek. Namawiam państwa na ponowne przemyślenie kwestii systemu nagradzania pracowników NIK. Jeżeli będą go państwo utrzymywali w obecnej postaci, stracą narzędzie do motywowania pracowników kontroli. Uzyskanie nagrody to gra w ruletkę i wielu kontrolerów tak to postrzega.

Z drugiej strony nie ma pan instrumentu, przy pomocy którego można efektywnie zarządzać izbą. Radzę państwu bardzo poważnie to przemyśleć i wrócić do prostych rozwiązań, stosowanych kiedyś w NIK, które przynosiły dobre rezultaty. Dziękuję.

Poseł Kazimierz Moskal (PiS):

Panie przewodniczący, panie prezesie, Wysoka Komisjo, okazuje się, że temat nie jest jednoznaczny, chociaż założenie jest jasne i proste. System zapewnienia jakości, który obejmowałby proces kontrolny, jest rzeczą naturalną i myślę, że wszyscy do tego zmierzamy. Po wypowiedzi pana prezesa myślałem w sposób jednoznaczny, że opracowany i wdrożony system jest prawie doskonały. Natomiast wypowiedź pana przewodniczącego Dziuby lekko mnie pohamowała w bezkrytycznym przyjmowaniu tego problemu.

Mam kilka pytań, głównie do przedstawiciela związku zawodowego. W jakim stopniu przedstawiciele związku zawodowego uczestniczyli w tworzeniu systemu i czy uważają, że system jest uczciwy, transparentny i efektywny? Chcę dopytać, ponieważ uważam, że system już funkcjonuje w praktyce, a na Słowacji próbuje się go przyjąć. Jeśli tak, uwagi pana przewodniczącego są zastanawiające. Czy rzeczywiście wszyscy pracownicy uczestniczący w niełatwym procesie kontrolnym czują, że jest on dobry, utożsamiają się z nim, czy może pojawiają się uwagi krytyczne? Na końcowym slajdzie pan prezes zaznaczył, że z puli nagród są wyłączeni prezes, dyrektorzy i radcowie. Kto uczestniczy w delegaturze? Czy tylko szef? Chcę uzyskać te informacje.

Chcę jeszcze powiedzieć, że byty są mnożone ponad miarę. Rzeczywiście, różnych mierników, punktów, wyznaczników jest wiele i trudno w sposób obiektywny dokonać oceny. Istnieje obawa, że czynnik osobowy również jest obecny w systemie. Ludzie są tylko ludźmi. Czasami ocena niekoniecznie wynika z analizy, ale osobistych sympatii. Popieram, żeby czynnik zapewnienia jakości był wdrażany jak najlepiej, natomiast pojawia się wiele obaw. Jak pan prezes to widzi?

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

O głos prosiła jeszcze pani przewodnicząca Elżbieta Stępień.

Poseł Elżbieta Stępień (N):

Dziękuję za udzielenie głosu, panie przewodniczący. Słuchając wszystkich wypowiedzi, pana prezesa i panów posłów, nasuwają się następujące pytania. Jak długo funkcjonuje ten system w państwa instytucji? Czy podlega on weryfikacji pracowników? Czy kontrolerzy mają możliwość wypowiedzenia się co do rzetelności i obiektywności systemu?

Faktem jest, że cały system jest bardzo rozbudowany, więc zapewne jest czasochłonny w wykonaniu. Ile osób się nim zajmuje? Czy rzeczywiście istnieją takie możliwości informatyczne, które wspomagają? Spodziewam się, że tak to funkcjonuje. Czy na ocenę kontroli ma wpływ subiektywny osąd poszczególnych osób? Czy to jest ocena jednej osoby, czy kilku pracowników weryfikujących daną kontrolę?

Prezes NIK Krzysztof Kwiatkowski:

Uważam, że zarzut odnośnie do negatywnej oceny pracowników jest najbardziej nieuzasadniony. Jeśli pan przewodniczący wyrazi zgodę, oddam głos panu przewodniczącemu związku zawodowego.

Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Najwyższej Izby Kontroli Tomasz Kaczyński:

Tomasz Kaczyński, przewodniczący związku zawodowego. Proszę państwa, pojawiło się kilka nieścisłości w usłyszanych wypowiedziach. Być może nie do końca jest jasna kwestia nagród. Negocjując porozumienie w zakresie podziału funduszu nagród, środki przeznaczone na system jakości są tylko jednym z elementów całego systemu podziału środków. Ma on istotne znaczenie dla oceny kontroli i nagród przeznaczonych dla kontrolerów. Określonymi środkami dysponują dyrektorzy jednostek organizacyjnych, którzy bezpośrednio mogą według swojego uznania oceniać bieżącą pracę. Dlaczego tak jest? Dlatego, że proces, od momentu rozpoczęcia wykonywania czynności kontrolnej do powstania informacji, trwa zwykle około pół roku. Kontroler dowiaduje się po pół roku, często roku, że dobrze wykonał swoją pracę. To jest instrument motywacji, na co zwracał uwagę pan poseł. Nagroda powinna działać najszybciej, jak to możliwe. Dlatego część środków jest przeznaczona do dyspozycji dyrektorów jednostek organizacyjnych, którzy bezpośrednio, patrząc na pracę i zaangażowanie kontrolerów, przyznają im nagrody. Zatem nie jest to jedyny element systemu motywacyjnego wykorzystywania środków na nagrody.

Druga istotna kwestia. Tworząc ten system, zastanawialiśmy się nad kwestią, czy faktycznie, jak mówił pan poseł Dziuba, muszą być twarde elementy, bezpośrednio mierzalne wyznaczniki. Okazuje się, że czasami informacja o wynikach kontroli, głęboka merytorycznie ocena stanu prawnego lub wskazanie nieprawidłowości systemu, ma dużo większe znaczenie dla państwa niż informacja o wynikach kontroli, która wykazała, że np. 13 członków zarządu nie złożyło oświadczeń i jest 13 zawiadomień do prokuratury lub nieprawidłowości w księgowości są w wysokości 1248 zł itd. Proste, ale twarde mierniki w przypadkach systemowych w ogóle nie mają znaczenia w stosunku do jakości procesu kontrolnego. Mówię to z własnego doświadczenia.

20 lat temu zaczynałem pracę w tej instytucji od najniższego stanowiska inspektora. Przeszedłem wszystkie etapy i teraz jestem doradcą. Ostatni efekt mojej pracy trafił do państwa na biurko, tj. Kontrola realizacji programu rządowego w zakresie górnictwa węgla kamiennego. Mam świadomość, jak wygląda proces kontrolny i jak generuje się ustalenia i wnioski. Bardziej doceniane są te, które dla każdego czytającego materiał sprawiają subiektywne wrażenie dobrze przygotowanego materiału. Nie istnieje obiektywny miernik dla jakości informacji o wynikach kontroli NIK. Nie ma takiego miernika. Dlatego poszliśmy w innym kierunku. Przyjęliśmy założenie, że efekty kontroli powinny, przede wszystkim, dawać państwu, jako osobom odpowiedzialnym za losy Rzeczypospolitej, instrumenty do poprawy stanu naszego państwa. Dlatego w ten sposób zostały dobrane mierniki. Nie jesteśmy instytucją, która mierzy skuteczność poprzez liczbę mandatów. Chcemy być instytucją dostarczającą Sejmowi najlepszych możliwych analiz, pokazujących, co systemowo wymaga poprawy. Stąd brak twardych mierników. Być może należałoby to uwzględnić. Jeszcze 15 lat temu były to jedyne mierniki. Pamiętam czasy prezesa Wojciechowskiego, kiedy to w systemie mierzyło się liczbę zawiadomień do prokuratury i różne inne elementy. One też są mierzone i odzwierciedlone w jednym z mierników o efektach kontroli.

Kolejna sprawa: Czy braliśmy w tym udział? Tak, braliśmy w tym udział. Obecnie miała miejsce szósta edycja w oparciu o ten system. Każdorazowo odbywa się dyskusja wewnątrz izby z nakierowaniem na zmianę systemu. Takie zmiany były wprowadzane. Jak państwo podliczą, możliwość uzyskania 48 punktów to m.in. efekt naszych dysku-

sji. Zaczynaliśmy od poziomu 50 pkt, ale okazało się, że sztywne mierniki ostatniego przedziału deformują istotę oceny. Zbyt dużo punktów przyznaje się za terminowość, pracochłonność, trzymanie się założeń, a nie efektów. Staramy się znaleźć porozumienie, co do kierunku takiego ukształtowania systemu, żeby kontrolerzy mieli świadomość, że faktycznie na liście nagrodzonych kontroli, nad czerwoną kreską, którą państwo widzą na slajdzie, znajdują się dobre kontrole. Można powiedzieć, że pięć lub sześć osób ocenia subiektywnie. To prawda. Ale pamiętajmy, że ludzie muszą oceniać, licząc się z odpowiedzią na moje pytanie na spotkaniu zespołu: Dlaczego pan, panie radco, w danej kontroli przyjął określoną, a nie inną punktację? Punktację otrzymuję do każdej kontroli na każdym posiedzeniu. Mam prawo o to zapytać i jeszcze się nie zdarzyło, żeby ktoś mi odmówił.

Takie dyskusje odbywają się na spotkaniach. System podziału nagród w czasach, kiedy pan poseł był także pracownikiem NIK, opierał się na następującej zasadzie: do dyspozycji prezesa była 1/3 środków na nagrody, a do dyspozycji dyrektorów – 2/3 środków. Nikt do tego nie miał wglądu i prawa zabierać jakiegokolwiek stanowiska. Znam bardzo dobrze sprawiedliwość tamtego systemu. Mogę udokumentować moje poglądy na bazie kwitków za wypłaty, które zbieram od 20 lat.

Proszę państwa, zawsze jest tak, że grono osób zbierających informacje, czyli kontrolerzy, wykonują największą część pracy. Bez inteligentnego kontrolera nie ma kontroli. Natomiast później następuje drugi etap, który został trochę zlekceważony, tj. etap doradcy. To jest osoba przygotowująca naprawdę program kontroli, koordynująca pracę w wielu jednostkach organizacyjnych i wielu zespołach kontrolnych, opracowująca informację z wszystkich materiałów i przygotowująca projekt, który trafia do państwa na stół. To ma być dokument z jednej strony zrozumiały, a z drugiej zapewniać jasny i czytelny przekaz. To jest o wiele trudniejsze niż pisanie zawiadomienia do prokuratury lub ujawnienie przestępstwa.

Zadałem proste pytanie. Jeżeli państwo oczekują, że izba będzie kolejnym organem ścigania w Polsce, możemy iść w tym kierunku. Będziemy rozliczali się z liczby zawiadomień do prokuratury, efektów, kierownictwo przekaże kontrolerom, że szukamy prostych nieprawidłowości wskaźnikowych. Wtedy państwo nie otrzymają tego, na czym państwu zależy, czyli informacji, jak zmieniać ten kraj. Będziecie wiedzieli, że jest dużo nieprawidłowości, ale nie będziecie wiedzieli, jak to zmieniać.

Patrząc z drugiej strony, byłem wielokrotnie na posiedzeniach komisji w sprawach budżetowych i mówiłem o kwestii wynagrodzeń. Jeśli chcemy mieć istotne materiały, trzeba faktycznie doceniać to, co państwo otrzymują w materiałach: refleksję i wnioski *de lege ferenda*. Przyjęty system obejmuje każdego rodzaju kontrolę: przedszkoli, postępowań mandatowych, działalności spółek itp. Być może kryteria są ogólne, ale nie mogą być inne. Musielibyśmy podzielić kontrole w zupełnie inny sposób. Oczywiście mówimy o subiektywizmie, ale jeśli te same osoby od 5 lat wykonują te same czynności, trudno podejrzewać, że zmieniły poglądy i dostosowują kryteria według własnego widzimisię.

Kontrolerzy chcieliby być lepiej wynagradzani. Zawsze głosiłem, że w NIK zarabia się za mało. To prawda. Odchodzą od nas do innych firm mądrzy i doświadczeni pracownicy, gdyż już nie jesteśmy najlepiej zarabiającymi pracownikami w tym kraju wśród instytucji państwowych. Decyzje w tym zakresie, zapadające w tych salach sprawiły, że odchodzi coraz więcej ludzi. Pieniądze to bardzo ważna sprawa, ale jeśli chce się utrzymać pracowników, którzy są w stanie ogarnąć całokształt kraju lub obszaru działania, przeanalizować stan prawny, przedstawić wnioski, firmy doradcze czekają. Ilość wkładu pracy kontrolerów jest olbrzymia. Rozumiem niedosyt, chociaż mam poważne wątpliwości odnośnie do liczb. Nie jestem w stanie odnieść się do nich, gdyż nie posiadam danych. Nie wiem, nie potrafię zakwestionować proporcji. Być może w zaprezentowanym ujęciu będzie to tak wyglądać, a może nie.

Odniosę się do pytania, jak wiele osób się tym zajmuje. Prezes przedstawił na diagramie wszystkie osoby biorące udział w tym procesie, oprócz Departamentu Strategii. Czy może być bardziej transparentnie? Zapewne tak. Proszę pamiętać o jednej sprawie. Zaczynaliśmy z poziomu zero – 1/3 nagród do dyspozycji prezesa, 2/3 dla dyrektorów. Na takim poziomie podziału środków zaczynałem dialog z kierownictwem NIK jako prze-

wodniczący związku zawodowego, jeszcze za czasów prezesa Jezierskiego. Wszystko mieściło się w trzech linijkach. Obecnie jest to bardzo szczegółowe porozumienie o podziale środków, w którym znajdują się określone warunki, związek zawodowy jest informowany o efektach działań i terminach przekazywania informacji oraz skuteczności osiągania danych celów. Zarząd główny związku zawodowego prowadzi rozmowy z prezesem i często nie są one miłe. Nie należę do osób miłych i sympatycznych, natomiast staram się być merytoryczny. To wszystko, co mam do powiedzenia. Dziękuję.

Prezes NIK Krzysztof Kwiatkowski:

Odniosę się w kolejności do wątpliwości, które zostały przedstawione. Pierwszy element, czy system zarządczy nagród nie mógłby być lepszy. Pan poseł mnie zainspirował, zrobimy benchmarking w ministerstwach i zobaczymy, czy ktoś ma lepszy. Moim zdaniem nie. Ale tak jak w przypadku systemu wypłacania nagród kwartalnych, możemy to zrobić, przy okazji kontroli budżetowej. Pozyskaliśmy te dane, teraz już jestem przygotowany na rozmowę, żeby w razie potrzeby przedstawić porównanie ze wszystkimi ministerstwami. Zaryzykuję twierdzenie, że żadna instytucja publiczna nie ma bardziej doprecyzowanego systemu niż nasz. Jeżeli słyszę, iż powinniśmy wrócić do starego systemu, uważam to za głęboko nieuprawniony wniosek.

System, do którego mielibyśmy wrócić, funkcjonujący w czasach prezesa Jezierskiego, na zasadzie rozmowy z wiceprezesami, komu przyznać nagrody, wykazywał się brakiem regularności. Obecnie mamy bardzo czytelny ranking kontroli, a nie decyzji podejmowanej dwa razy w roku o przyznaniu nagrody. W starym systemie prawie wszystkie kontrole były nagradzane. Trzeba było naprawdę, przepraszam za wyrażenie, spieprzyć kontrolę, żeby nie dostać nagrody. My wprowadzamy bardzo czytelny podział. To nie oznacza, że inne są bardzo słabe – są słabsze niż nagrodzone.

Co uzyskaliśmy jako efekt wprowadzonego systemu? Pominę pierwszą edycję, gdyż była pilotażem. Jak państwo widzieli, są ściśle określone parametry, nie można majstrować punktami, mimo że je obniżyliśmy. Jest mniej punktów do zdobycia w kolejnych edycjach niż w pierwszych. Aby otrzymać nagrodę w drugiej edycji, trzeba było uzyskać 26 pkt., w trzeciej – 27 pkt, czwartej – 29 pkt, piątej – 31 pkt, a w ostatniej 32 pkt. Czyli z edycji na edycję mamy poprawę jakości.

Czy system ma elementy mierzalne? Ma bardzo precyzyjnie opisane mierzalne elementy i uważam, że trudno w lepszy sposób sparametryzować ranking w tym systemie. Przed wprowadzeniem systemu rozmawiałem z pracownikami. Objechałem wszystkie 16 delegatur w kraju, w każdej miałem spotkanie z pracownikami, rozmawiałem o systemie zarządzania jakością. Sygnały, które do mnie docierają, są jednoznaczne. Pracownicy mówią, że system jest bardziej czytelny, jasny i jednoznaczny w stosunku do wcześniej funkcjonującego. Możemy oczywiście epatować podziałami środków finansowych między inspektorem, młodszym inspektorem, dyrektorem i radcą. Młodszym inspektorem w NIK jest jedna osoba. Inspektorów jest dziewięciu, więc trudno porównywać do osób dopiero zaczynających pracę. Dyrektorów jest 30, radców ok. 20, z których część znajduje się w grupie dyrektorów. Kontrolerów jest ponad 1100. Porównanie tak nieporównywalnych grup jest nieprzystające do rzeczywistości. Dyrektor i radca to osoby nadzorujące, często są zaangażowane w proces przygotowania programu kontroli, koncepcję, ukierunkowanie. Zgadzam się, że solą ziemi w NIK są osoby chodzące do jednostki kontrolowanej, ale ci, którzy zbierają sól, robią to według reguł przygotowanych przez kadrę zarządzającą.

Porównywanie kontrolerów do koszykarzy lub piłkarzy uważam za głęboko nieprzystające. Byłem w Stanach Zjednoczonych na stażu w urzędzie burmistrza Giulianiego i w nowojorskiej policji. Jeżeli pan poseł myśli, że policjant, tzw. krawężnik, szedł na dyżur i pamiętał o 100 pkt check-liście, to jest w głębokim błędzie. Pamiętał on o jednej zasadzie, którą wprowadził burmistrz Giuliani – zero tolerancji dla przestępczości, niezależnie od jego stopnia.

U nas zasadą dla wszystkich jest jakość kontroli, wedle czytelnie opisanych parametrów. Sygnały płynące z wewnątrz instytucji są w tym momencie absolutnie jednoznaczne. Wszyscy kontrolerzy, z którymi rozmawiam, dziękują mi za wprowadzony sys-

tem. Po cichu narzeka część dyrektorów, mówiących: „W starym systemie to my bardziej decydowaliśmy, który pracownik dostanie nagrodę”. W nowym systemie sprawdzamy, czy dyrektor nie popełnił błędu i nie przypisał nagrody pracownikowi nieuczestniczącemu w kontroli albo zajmującego inne stanowisko, np. niepełniącemu funkcji koordynatora.

Ten system, odpowiadając na pytanie pani przewodniczącej, jest pracochłonny, ale pracochłonność jest wymagana, gdyż daje nam element zarządczy do sprawdzania jednostek pracy. Elementem dodatkowym w tym zakresie jest praca zespołu. Na jego finalnym etapie – współpraca z przewodniczącym związku zawodowego, wcześniej praca dyrektorów wspierających kontrolę, czyli Departamentu Prawnego, Metodyki i Strategii. Ale to są departamenty wspierające kontrolę. One muszę wykonywać pracę, ponieważ musimy mieć zobiektywizowane kryteria do dokonania oceny.

Odnośnie do stwierdzenia, że prezes nie ma instrumentu, którym mógłby zarządzać. Tak, to jest moje świadome samoograniczenie. Uważałem, że decyzja prezesa nie musi być szczególna, ale ustalenia grupy ludzi, według precyzyjnie określonych parametrów przypisanych do ekwiwalentu finansowego, to była moja świadoma decyzja i nie odbieram tego jako ograniczenie swoich możliwości zarządzania jednostką, a wręcz przeciwnie – wprowadziłem czytelne reguły, stanowiące dla pracowników jednoznaczny wyznacznik, w jakiej sytuacji są oceniani. Dlatego zarzut subiektywności uważam za chybiony. Zrobiliśmy wszystko, żeby zaproponowane parametry były jak najbardziej obiektywne.

Poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie przewodniczący, mam kwaśną uwagę. Wobec mojej wypowiedzi nie oczekiwałem niczego innego niż spotkania się z całą paletą technik prowadzenia sporów, z którymi zapoznałem się 50 lat temu. Niemiecki filozof Schopenhauer napisał wybitne dzieło „Erystyka, czyli sztuka prowadzenia sporów” – można to nazwać sztuką wypaczania słów przeciwnika.

Druga sprawa – nie sądzę, żeby ktokolwiek z posłów Komisji do Spraw Kontroli Państwowej miał konkretne oczekiwania co do takiego lub innego systemu wynagradzania. Państwo kierują izbą, wymyślają system i ponoszą odpowiedzialność. My możemy wyrazić swoje zdanie. Teraz przeczytam, jak podzielono nagrody według tego systemu w 2016 r. Państwo nie zapamiętają liczb, ale chociaż ogólny obraz. Wezmę jako przeciętną nagrodę radcy prezesa. To będzie 100%.

Prezes NIK Krzysztof Kwiatkowski:

W tym systemie nie ma radców prezesa, panie pośle. Mówi pan nieprawdę.

Poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Ja panu nie przerywałem, proszę mnie wysłuchać.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Panie pośle, proszę chwilę zaczekać. Kolejne osoby są zapisane do zabrania głosu. Nie chcę stosować niepotrzebnego reżimu czasowego. Dyskusję dokończymy na kolejnym posiedzeniu Komisji, żeby nie być pod presją czasu. Państwo będą mogli ustosunkować się do tych spraw.

Poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Proszę pozwolić mi przeczytać liczby. Istnieje pula nagród i została ona realnie podzielona w następujący sposób. Jeżeli weźmiemy przeciętną nagrodę, jaką dostawał radca prezesa, i uznamy, że to jest 100%, wyniki są następujące: dyrektorzy dostawali 119%, wicedyrektorzy 72%, doradcy ekonomiczni 30%, doradcy techniczni 28%, doradcy prawni 33%, główni specjaliści – największa grupa – 23%, specjaliści 18%, starsi inspektorzy 14%. Widać jak na dłoni, że nagrody dzieli się w relacji do stanowisk. Im osoba jest wyżej usytuowana w hierarchii, tym wyższe nagrody są jej przyznawane. Takie są realia. Pan temu nie może zaprzeczyć. Dlatego twierdzę: jaki skutek, taka ocena.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję. Pan, panie przewodniczący, mówił, że nie zna danych, więc proszę o zasięgnięcie informacji na ten temat. Panie prezesie, czy może pan sporządzić krótką notatkę

o tym, co przedstawił na końcu pan poseł Dziuba? Pan poseł drugi raz wraca do tego i jego zdaniem wysokość nagrody zależy od zajmowanego stanowiska.

Prezes NIK Krzysztof Kwiatkowski:

Na czym polega niezrozumienie ze strony pana posła? Nagrody dzielą się na dwie części. Pierwsza część jest związana z rankingiem kontroli, którą szczegółowo przedstawiłem. W tej puli radcy prezesa i dyrektorzy nie dostają nawet złotówki. Druga część to nagrody kwartalne. W tej puli, dla odmiany, są dyrektorzy i radcy prawni. Oczywiście zweryfikuję procentową wielkość, gdyż domyślam się, że mówimy o drugiej części. Powiem więcej, po kontroli, którą zrobiliśmy przy okazji kontroli budżetowej, według dokładnie identycznych proporcji, nagrody się różnią, ale są przydzielane w całej administracji rządowej. Tak, dyrektor dostaje wyższą nagrodę niż młodszy inspektor, który dopiero zaczął pracę w urzędzie. Nie widzę w tym braku logiki.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję. Zamykam posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.